



KOMMISSION DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN

Brüssel, den 28.5.2002
KOM(2002) 264 endgültig

MITTEILUNG DER KOMMISSION

Ein neuer Typ von Ämtern mit unterstützenden und administrativen Aufgaben bei der
Europäischen Kommission

MITTEILUNG DER KOMMISSION

Ein neuer Typ von Ämtern mit unterstützenden und administrativen Aufgaben bei der Europäischen Kommission

Einleitung	3
1. Gründe für die Schaffung von Ämtern.....	4
1.1. Höhere Qualität, mehr Effizienz	4
1.2. Einsparmöglichkeiten.....	5
1.3. Risiken	5
2. Die existierenden Typen von Ämtern	6
2.1. Das interinstitutionelle Amt	7
2.2. Das Kommissionsamt	7
3. Ein neuer Typ von Ämtern.....	8
3.1. Das Grundkriterium der Zuständigkeit	8
3.1.1. Eine klare Abgrenzung der Funktionen des Leitungsausschusses und des Leiters des Amtes	8
3.1.2. Zuständigkeitsverteilung zwischen Leitungsausschuss, der Referenz-GD und dem Amt.....	9
3.1.3. Mehr Unabhängigkeit für die einzelnen Ämter	9
3.1.4. Ein Kontrollsystem und ein geeignetes Buchprüfungssystem	10
3.2. Struktur.....	10
3.3. Interinstitutionellen Ämtern.....	11
3.4. Bereiche, die sich zur Übertragung von Aufgaben auf Ämter eignen	11
Schlussfolgerungen	13

1. EINLEITUNG

In der Mitteilung von Dezember 1999 mit allgemeinen Leitlinien für eine Politik der *Externalisierung*¹ der Verwaltung von Gemeinschaftsprogrammen sowie im Weißbuch zur Verwaltungsreform² werden die Grundzüge einer neuen Externalisierungspolitik entwickelt, die auf dem Konzept einer Verwaltung beruht, die sich wieder auf ihre eigentlichen Aufgaben und Kerntätigkeiten konzentriert.

Die Kommission beauftragte eine Planungs- und Koordinierungsgruppe mit der Umsetzung dieser Leitlinien in konkrete Maßnahmen. Der erste Bereich, bei dem angesetzt wurde, war die kontrollierte Externalisierung der Verwaltung der Gemeinschaftsprogramme und ihr Gegenstück, die Wiedereingliederung der "Büros für technische Hilfe".

Im Dezember 2000 legte die Kommission Parlament und Rat eine Mitteilung³ über die Externalisierung der Verwaltung der Gemeinschaftsprogramme vor, zusammen mit einem Vorschlag für eine Rahmenverordnung des Rates zur Einführung eines neuen Typs einer ausführenden Einrichtung, der "Exekutivagentur", dem neuartigsten Instrument in der Externalisierungsstrategie der Kommission.

Im November 2001 nahm die Kommission eine Mitteilung⁴ über die Verwaltung von Gemeinschaftsprogrammen über die Einschaltung nationaler Einrichtungen an. Diese Externalisierungsform besteht darin, dass die Kommission Durchführungsaufgaben auf nationale Einrichtungen überträgt, die gemeinschaftliche Aufgaben mit staatlicher Garantie wahrnehmen; die betreffenden Einrichtungen dienen als Partner bei der Durchführung bestimmter Programme der Gemeinschaft.

In ihrer Mitteilung über "*Übereinstimmung von Humanressourcen und Aktivitäten der Kommission*"⁵ nannte die Kommission eine Reihe von über die Verwaltung von Gemeinschaftsprogrammen hinausgehende Aufgaben, die sich ebenfalls zur Externalisierung eignen könnten und teils kommissionsinterne, teils interinstitutionelle Aktivitäten betreffen. Zu diesem Zwecke wurde die Schaffung gesonderter administrativer Einrichtungen ins Auge gefasst. In Umsetzung dieses Konzeptes hat die Kommission vor kurzem einen Vorschlag für den Aufbau eines interinstitutionellen Personalauswahllamtes vorgelegt⁶.

Der Begriff "Amt" bezieht sich hier auf administrative Einrichtungen, die die Aktivitäten anderer Dienststellen der Kommission und möglicherweise auch anderer EU-Organe unterstützen sollen. In einigen Fällen jedoch werden mit "Amt" gegenwärtig auch Strukturen bezeichnet, die in Wirklichkeit lediglich mit bestimmten Politikbereichen betraute Dienststellen der Kommission darstellen oder aber eine Funktion sui generis wahrnehmen.

¹ Leitlinien für die Externalisierungspolitik, SEK(1999) 2051/7.

² Die Reform der Kommission, KOM(2000) 200.

³ Externalisierung der Verwaltung der Gemeinschaftsprogramme und Vorlage einer Rahmenverordnung für eine neuartige Exekutivagentur, KOM(2000)788 endg. vom 13.12.2000.

⁴ KOM (2001)648

⁵ (SEK 2000/200)

⁶ KOM (2002)126 endg.

In vorliegender Mitteilung wird zunächst dargestellt, welche Vorteile und Risiken mit der Schaffung von Kommissionsämtern verbunden sind, welche Arten von *Ämtern* zurzeit bestehen und wie diese zu bewerten sind; anschließend soll ein neuer Typ eines mit unterstützenden und administrativen Aufgaben betrauten Amtes definiert werden.

Diese neuartigen Ämter könnten die organisatorische Neugestaltung der Kommission im Sinne der Reformstrategie erleichtern und wären dazu geeignet, zu gegebener Zeit die Entwicklung hin zu einer verstärkten interinstitutionellen Zusammenarbeit durch Zusammenlegung verschiedener administrativer und unterstützender Aufgaben vorzubereiten.

Mit den neuen Ämtern stünde der Kommission wie auch anderen EU-Organen außerdem ein Mittel zu Gebote, mit dem sie den berechtigten Forderungen nach optimalem Ressourceneinsatz und nach höchster Leistungsqualität nachkommen könnten, insbesondere dadurch, dass Fachzentren mit klarem Profil entstünden.

Die vorliegende Mitteilung zielt darauf ab, einen Rahmen zu schaffen, innerhalb dessen die Abteilungen der Institutionen in der Zukunft amtartige Strukturen schaffen können. Sie berührt nicht den Statuts, den Betrieb oder die Verwaltungsstrukturen bestehender Ämter.

Aus funktionaler Sicht ist der neue Typ von Ämtern klar von den ausführenden Agenturen unterscheidbar. Die Kommission würde diesen Agenturen, die auf Grundlage von Verordnungen des Rates geschaffen wurden und mit Rechtspersönlichkeit ausgestattet sind, bestimmte Aufgaben in Bezug auf die Verwaltung von einem oder mehreren Gemeinschaftsprogrammen übertragen. In dieser Hinsicht ist die Existenzdauer einer ausführenden Agentur eng an die Dauer des Programms gebunden. Die neuen Ämter würden eine administrative und unterstützende Aufgabe haben, die dauerhafter Natur sein kann und die mit der Aufgabe einer Abteilung der Kommission verbunden ist.

1. GRÜNDE FÜR DIE SCHAFFUNG VON ÄMTERN

Bei der Schaffung von Ämtern geht es in erster Linie darum, anders als die jetzigen Kommissionsdienststellen strukturierte Organisationsformen mit Aufgaben zu betrauen, die nicht direkt mit der Funktion der Kommission als Hüterin der Verträge oder mit ihrem Initiativrecht verknüpft sind, die aber die Kommission unter ihrer direkten Kontrolle behalten möchte.

Mit der Übertragung der Durchführung administrativer und unterstützender Aufgaben auf Ämter werden verschiedene Ziele verfolgt:

1.1. Höhere Qualität, mehr Effizienz

Die Ämter würden dazu beitragen, die **Leistungsqualität** und/oder **die Effizienz** der Leistungserbringung zu steigern, und zwar durch folgende Faktoren:

- Die erbrachten Dienstleistungen würden **sichtbarer**, denn es könnte zielgerichteter, strukturierter auf die einzelnen Leistungsfaktoren eingegangen und die betreffenden Aktivitäten könnten im Rahmen klarer abgegrenzter, autonomer und funktionsgerechter Organisationsstrukturen noch effektiver durchgeführt werden. Auf diese Weise wären die grundlegenden Entscheidungen also weiter Sache der Kommission und/oder der betreffenden GD, doch könnten in den betreffenden Bereichen sowohl die Politik als auch ihre Umsetzung realitätsnäher und benutzerfreundlicher gestaltet werden.

- Dezentralisierung der **tatsächlichen operativen Zuständigkeiten**, und zwar insbesondere dadurch, dass die Aufgaben eindeutig abgegrenzt und die Eigenmittel und Haushaltsmittel der Ämter vollständig von ihnen selbst verwaltet werden. Ein solcher integrierter Ansatz entspricht auch voll den Zielen der Haushaltsordnungsnovelle und dem System, mit dem Tätigkeiten und Ressourcen miteinander in Übereinstimmung gebracht werden (Activity Based Management und Activity Based Budgeting). Diesbezüglich bietet das Amt ein Umfeld, in dem die Dienstleister mit einer gewissen Stabilität und damit Sicherheit tätig werden können, um sicherzustellen, dass die grundlegenden operativen Erfordernisse des Organs erfüllt werden. Der Leiter des Amtes kann seine Tätigkeit besser planen und dank einer handlungsfähigen Organisationsstruktur hohe Leistungsqualität bieten. Zur Sicherstellung der vorauszusetzenden Stabilität kommt es entscheidend darauf an, dass jeder Aktivität die erforderlichen personellen, finanziellen und EDV-Ressourcen zugewiesen und bei Änderungen des Arbeitsumfelds entsprechend angepasst werden. Dieses System würde erstens die Möglichkeit bieten, festzustellen, welche Ressourcen in der Anfangsphase erforderlich sind, zweitens würde es aber auch helfen, die Mittelausstattung der Ämter an den Bedarf anzupassen, der von den "Kunden"-Dienststellen formuliert wird.
- Durch die stärkere **Konzentration auf bestimmte Aufgaben** dürfte es dem Amt möglich sein, sich besser auf die Bedürfnisse der Kunden einzustellen und rascher auf ihre Wünsche einzugehen.

1.2. Einsparmöglichkeiten

Über die Jahre dürften sich u.U. **Einsparungen** erzielen lassen, nämlich:

- infolge der **Effizienzsteigerung** (siehe letzten Abschnitt) und
- durch weitere **Skalenerträge** aufgrund eines verbesserten **interinstitutionellen Ansatzes**.

Dieses Ziel dürfte sich durch die Zusammenlegung finanzieller und personeller Mittel erreichen lassen, bei gleichzeitiger Rationalisierung des Managements und Steigerung der Effizienz und inneren Stimmigkeit der jeweiligen Politik. Die Machbarkeit eines solchen Unternehmens hängt mehr vom *politischen Willen* als von Problemen technischer Art ab, für die sich Lösungen finden lassen.

- Einsatz von **Vertragsbediensteten** entsprechend dem Vorschlag der Kommission für die Verwendung externer Bediensteter⁷. Nach dem, was zuletzt in diesem Bereich festgelegt wurde, gilt für Vertragsbedienstete Folgendes:
 - sie würden aufgrund eines öffentlich rechtlichen Vertrages eingestellt,
 - sie hätten einen anderen Status als Hilfskräfte,
 - sie würden nur in speziellen Einrichtungen arbeiten, so in den Ämtern,
 - sie würden nur Tätigkeiten ausüben, die keine "Kerntätigkeiten" sind,
 - und sie würden unter Anweisung von Beamten arbeiten

1.3. Risiken

Die Schaffung der Ämter könnte auch verschiedene Risiken in sich bergen.

⁷ SEC(2001) 1697/7 vom 30/10/2001, Sektion 3.3 und Anhang X

Insbesondere der Aspekt der Betriebskosten für die einzelnen Ämter⁸ bedarf sorgfältiger Prüfung, damit keine Größennachteile eintreten. Das bedeutet, dass die Ämter eine bestimmte Mindestgröße besitzen müssen, damit wirklich die Vorteile eines gesonderten Stellenplanes eintreten können. Wo die kritische Größe liegt, wäre in jedem einzelnen Fall getrennt zu bestimmen, unter anderem mittels einer Kosten-Nutzen-Analyse, aus der hervorgeht, ab welcher Schwelle Größennachteile durch Einsparungen kompensiert werden können.

Besondere Aufmerksamkeit ist auch der Frage zu widmen, wie zu gewährleisten ist, dass das Amt im Einklang mit den Bedürfnissen der Dienststelle (oder des Organs), mit der/dem es verbunden ist, arbeitet; aus diesem Grunde wird die Einsetzung von Leitungsausschüssen vorgeschlagen.

2. DIE EXISTIERENDEN TYPEN VON ÄMTERN

Das Wort „Amt“ wird derzeit zur Bezeichnung verschiedener bestehender Strukturen gebraucht, die sich auf unterschiedliche Situationen beziehen, und deren Status, Arbeit und Verwaltung von dem neuen Ämtertyp, der in dieser Mitteilung definiert wird, nicht berührt wird.

Bei den derzeit bestehenden Ämtern lassen sich drei Typen unterscheiden: das interinstitutionelle Amt (Amt für amtliche Veröffentlichungen und das vor kurzem beschlossene Europäische Amt für Personalauswahl - ERO), das "interne" Kommissionsamt und der Typ "OLAF" (Europäisches Betrugsbekämpfungsamt). Letzterer Organisationstyp ist in besonderer Weise durch Auftrag und Arbeitsumfeld von OLAF bedingt und damit nicht ohne Weiteres auf andere Ämter übertragbar; daher soll hierauf im Folgenden nicht weiter eingegangen werden.

Die Ämter haben folgende gemeinsame Merkmale:

- Sie haben keine eigene *Rechtspersönlichkeit*. Zwar können sie aufgrund ihres Gründungsakts ermächtigt sein, in bestimmter Hinsicht im rechtlichen Kontext tätig zu werden (z.B. beim Abschluss von Verträgen), doch sind sie keine juristischen Personen, anders als die Agenturen der Gemeinschaft.
- Anders als die Errichtung einer Agentur stellt die Schaffung eines Amtes einen *Organisationsakt* des/der betreffenden Organs/Organe dar, in der Form eines Beschlusses der Kommission (oder eines gemeinsamen Beschlusses mehrerer Organe im Falle interinstitutioneller Ämter).
- Die Dienstposten, mit denen die gegenwärtig bestehenden Kommissionsämter ausgestattet sind, werden im *Stellenplan* der Kommission aufgeführt.
- Da das *Statut* Anwendung findet, haben die in den Ämtern beschäftigten Mitarbeiter im Wesentlichen denselben Status wie in den Organen. Zukünftig werden die Ämter, anders als Dienststellen der Kommission, auch Mitarbeiter in dem neuen Beschäftigungsverhältnis "Vertragsbediensteter" einsetzen können.

⁸ Im Wesentlichen personelle und finanzielle Mittel sowie IT-Hard- und Software

- Nach den geltenden Regelungen können die Befugnisse der *Anstellungsbehörde* übertragen werden, allerdings je nach Status des Amtes in unterschiedlichem Ausmaße.

2.1. Das interinstitutionelle Amt

Beim interinstitutionellen Amt handelt es sich um eine Einrichtung, die nicht Bestandteil eines der EU-Organen ist und Aufgaben durchzuführen hat, die mehrere oder alle Organe wahrzunehmen haben. Mit derartigen Aufgaben ein Amt zu betrauen, hat die Vorteile der Konzentration von Sachkenntnis, von Skalenerträgen (insbesondere für die kleineren EU-Organen) und einheitlicher Verfahren für die beteiligten Organe.

Das interinstitutionelle Amt hat eine getrennte *Haushaltslinie* im Verwaltungshaushalt (Teil A) der Kommission. Es hat auch einen separaten *Stellenplan*, der von der Haushaltsbehörde genehmigt wird.

Unter ABB ab 2004 wird dies als Artikel vorgeschlagen und Punkte unter dem Titel „Kommissionsverwaltung“, auch mit einem getrennten Stellenplan und einer angehängten Aufschlüsselung von Einnahmen und Ausgaben.

Der Beschluss zur *Errichtung* eines interinstitutionellen Amtes wird gemeinsam von den beteiligten Organen getroffen.

Im Falle des Amtes für amtliche Veröffentlichungen ist in der Grundverordnung vorgesehen, dass die Kommission auch als *Anstellungsbehörde* tätig wird, in Übereinstimmung mit dem "Verwaltungsrat". Grundsätzlich kann dieser Verwaltungsrat nicht als Anstellungsbehörde für den Leiter des Amtes auftreten. In Personalfragen ist die Kommission als Anstellungsbehörde ermächtigt, die entsprechenden Befugnisse dem Leiter des Amtes zu übertragen.

An der Spitze des interinstitutionellen Amtes steht ein Leiter; es wird von einem Leitungsausschuss (Amt für amtliche Veröffentlichungen: "Verwaltungsrat") kontrolliert, dem gegenüber der Leiter rechenschaftspflichtig ist.

Ein interinstitutionelles Amt hat sich seine eigenen *personalpolitischen* Regelungen zu geben, stets in voller Übereinstimmung mit dem Statut.

Das interinstitutionelle Amt *schließt Verträge* im Namen der EU-Organen. Bei Gerichtsverfahren ist daher nicht das Amt, sondern das betreffende Organ Partei. Die Frage der rechtlichen Vertretung eines interinstitutionellen Amtes hat daher bisher noch keine rechtliche Rolle gespielt.

2.2. Das Kommissionsamt

Das kommissionsinterne Amt in seiner gegenwärtigen Gestalt ist eine Dienststelle der Kommission, die sich aber in verschiedener Hinsicht von einer Generaldirektion unterscheidet. Zur Zeit sind die Ämter entweder völlig von übergeordneten Verwaltungseinheiten unabhängig und direkt einem Kommissionsmitglied (Amt für humanitäre Hilfe der Europäischen Gemeinschaften - ECHO) oder einem "Board" (Amt für Zusammenarbeit - AIDCO) rechenschaftspflichtig oder aber Teil einer GD (Lebensmittel- und Veterinäramt, FVO). Auf letzteren Fall wird in diesem Abschnitt nicht weiter eingegangen, da das FVO de facto eine Direktion der GD SANCO ist und sich insoweit nicht von anderen Direktionen der Kommission unterscheidet.

Die bisherigen "Standard"-Kommissionsämter sind bislang voll in den Einzelplan der Kommission zum *Haushaltsplan* eingegliedert, d.h. ihr Personal wird aus Teil A dieses Einzelplans bezahlt, und die Haushaltslinien für ihre operativen Ausgaben sind in Teil B dieses Einzelplans aufgeführt. Die Kommission hat daher die Möglichkeit, Haushaltsmittel über interne organisatorische Verfahren und nach ihren Prioritäten zuzuweisen.

Die Gründung eines Amtes ist ein *Organisationsakt* des Organs *in der Form* eines Beschlusses der Kommission.

Ein Amt *untersteht* einem Amtsleiter. Der Amtsleiter eines der bestehenden Kommissionsämter hat eine Position inne, die der Funktion (wenn auch nicht unbedingt der Besoldungsgruppe) nach der eines Generaldirektors entspricht, und ist daher einem Kommissionsmitglied gegenüber rechenschaftspflichtig.

Die Kommission wird als *Anstellungsbehörde* tätig, es gelten die Bestimmungen für die Übertragung der betreffenden Befugnisse. In Personalfragen liegen die Befugnisse der Anstellungsbehörde und der zum Vertragsabschluss berechtigten Behörde bei der Kommission, sind jedoch dem Amtsleiter übertragen.

Die *internen Durchführungsbestimmungen* sind die der Kommission selbst.

Der Juristische Dienst der Kommission vertritt das Amt *in Gerichtsverfahren*.

3. EIN NEUER TYP VON ÄMTERN

Verschiedene jüngst eingetretene oder für die Zukunft zu erwartende Entwicklungen bieten in Bezug auf die Neuregelung der Vorschriften für externe Bedienstete und die Novellierung der Haushaltsordnung Gelegenheit, ein neuartiges Kommissionsamt vorzuschlagen.

Dieses Kommissionsamt neuen Typs, das im Folgenden definiert wird, kann sowohl als sich selbst genügende Organisationsform als auch als Vorstufe zum Übergang zu einem interinstitutionellen Amt betrachtet werden.

3.1. Das Grundkriterium der Zuständigkeit

3.1.1. Eine klare Abgrenzung der Funktionen des Leitungsausschusses und des Leiters des Amtes

Die Kommission hätte von Anfang an festzulegen, wofür die einzelnen Leitungsausschüsse zuständig sind, und die Aufgabenbeschreibungen für die Ämter zu verabschieden. Die Zuständigkeitsbereiche des Leiters des Amtes und das Arbeitsprogramm würden jeweils vom Leitungsausschuss festgelegt, so dass der Leiter seine Funktionen voll verantwortlich und funktional unabhängig wahrnehmen kann. Der Leitungsausschuss tritt regelmäßig zusammen, um Beschlüsse über die Umsetzung des Arbeitsprogramms zu treffen und die Gesamtkontrolle über die Funktion des Amtes auszuüben. In die laufende Abwicklung der Geschäfte würde der Leitungsausschuss nicht eingreifen; hierfür wäre der Leiter des Amtes zuständig.

3.1.2. *Zuständigkeitsverteilung zwischen Leitungsausschuss, der Referenz-GD und dem Amt*

- Entscheidungen grundsätzlicher oder, je nach Bereich, grundlegender Art würden in der Zuständigkeit der Kommission verbleiben. Bei interinstitutionellen Ämtern würde jedes Organ seine Zuständigkeit behalten.

- Alle Entscheidungen von rechtsetzendem Charakter (z.B. in Bezug auf Personalvorschriften oder beispielsweise eine Richtlinie, die mit einer Politik verbunden ist) wären weiter Sache der Kommission, doch würde das betreffende Amt konsultiert.

Entscheidungen der genannten Art würden in der Referenz-GD in Zusammenarbeit mit den Ämtern vorbereitet.

- Bei Fragen, die die Umsetzung der beschlossenen Politik betreffen, würde die Entscheidungsbefugnis auf die Ämter übergehen. In Zweifelsfällen hätte der Leiter des Amtes den Leitungsausschuss anzurufen.

- Kohärenz und die Entscheidungsbefugnis der einzelnen Leitungsausschüsse würden durch die ihnen von der Kommission übertragenen Zuständigkeiten und Befugnisse sichergestellt. Zu diesem Zweck hätte der Vorsitzende der einzelnen Leitungsausschüsse dem für Personal und Verwaltung zuständigen Kommissionsmitglied über die Umsetzung des Arbeitsprogramms Bericht zu erstatten.

3.1.3. *Mehr Unabhängigkeit für die einzelnen Ämter*

Eines der Prinzipien der Verwaltungsreform ist die Förderung größerer personeller Verantwortlichkeit auf allen Ebenen. Dies würde durch eine größere Verwaltungsunabhängigkeit der einzelnen Ämter gefördert, die u.a. darauf beruht, dass jedes Amt die zur Erfüllung seiner Aufgaben erforderlichen notwendigen Mittel (personelle, finanzielle, EDV-technische usw.) im Rahmen des jährlichen Haushaltsverfahrens zugewiesen bekommt. Die entsprechende Befugnis, Entscheidungen zu treffen und sie umzusetzen, wäre den einzelnen Ämtern aufgrund von der vorgeschlagenen Neufassung der Haushaltsordnung:⁹

- Die Gesamtdotation für die einzelnen Ämter wird bei einer besonderen Haushaltslinie des Einzelplans der Kommission veranschlagt, jedoch in einem Anhang zu diesem Einzelplan detailliert ausgewiesen;

- der Anhang hat die Form eines Einnahmen- und Ausgabenplans, der in der gleichen Weise gegliedert ist wie die Einzelpläne des Haushaltsplans;

- der Stellenplan wird jeweils dem der Kommission beigelegt;

- der Direktor des Amtes kann über Mittelübertragungen zwischen den einzelnen Haushaltslinien des Anhangs beschließen.

- der Direktor des Amtes wird Anstellungsbehörde (AIPN) sein.

⁹ Title V

Wie in Abschnitt 2.1.2. festgestellt, wird dies unter ABB ab 2004 als Artikel vorgeschlagen und Punkte unter dem Titel „Kommissionsverwaltung“, auch mit einem getrennten Stellenplan und einer angehängten Aufschlüsselung von Einnahmen und Ausgaben.

3.1.4. *Ein Kontrollsystem und ein geeignetes Buchprüfungssystem*

Für die einzelnen Ämter sollten dieselben Grundsätze gelten, wie sie den Verwaltungsreformen zugrunde liegen

- Als delegierter Anweisungsbefugter hätte der Leiter des Amtes dieselbe förmliche Erklärung wie ein Generaldirektor oder Leiter eines Dienstes abzugeben, um so eine ordnungsgemäße Mittelverwendung hinreichend sicherzustellen.
- Entsprechend den Grundsätzen des Reformprozesses fällt es auch in den Verantwortungsbereich des Leiters des Amtes, dafür zu sorgen, dass angemessene interne Kontrollmechanismen und Audit-Kompetenzen zur Verfügung stehen.
- Für die Prüfung der Bücher der Ämter würde der interne Audit-Dienst der Kommission zuständig bleiben. **Interne Buchführungskompetenzen** könnten sowohl jedem Amt für sich gegeben oder aber auch in einer zentralen Stelle zusammengefasst werden, die allen Ämtern gemeinsam zur Verfügung stünde.

3.2. **Struktur**

(1) Politisch unterstehen würden die Ämter der Kommission.

(2) Die Ämter würden jeweils von einem eigenen Leitungsausschuss (*Board of Directors*) beaufsichtigt, der vom Kollegium ernannt würde. Ihre Aufsichtsfunktion würden die Leitungsausschüsse nachkommen, indem sie das Arbeitsprogramm und die Aufgabenbeschreibung für das jeweilige Amt aufstellen und die Umsetzung des verabschiedeten Arbeitsprogramms anhand eines jährlichen Verwaltungsberichts bewerten.

(3) Jeder Leitungsausschuss stünde unter dem Vorsitz des Generaldirektors der GD, der gegenüber das Amt rechenschaftspflichtig ist, und wäre erforderlichenfalls mit Vertretern der Generaldirektionen besetzt, die vom Aufgabengebiet her oder wegen der hierfür erforderlichen Ressourcen betroffen sind, sowie mit Vertretern der "Kunden"-GD und sonstigen "Kunden"-Dienststellen. Die Referenz-GD würde das Sekretariat des Leitungsausschusses führen.

(4) Leiter des Amtes wäre ein A2-Beamter, doch könnte es je nach Größe des Amtes auch ein A1 sein. Er hätte u.a. in den verschiedenen internen Gremien und Arbeitsgruppen, die mit der Koordinierung der verschiedenen Beteiligten an einem bestimmten Arbeitsfeld befasst sind (wie z.B. der Gruppe "Gebäudepolitik"), den Vorsitz zu führen.

(5) Auf der Ebene der GD sollte eine Schnittstelle bestehen bleiben, die sicherstellt, dass die politischen Leitlinien in den einzelnen Tätigkeitsbereichen mit dem Auftrag des Amtes in Einklang stehen. Die betreffende Stelle hätte auch die Umsetzung des Auftrages der einzelnen Ämter zu beobachten und den Leitungsausschuss bei der Formulierung des Auftrages zu unterstützen.

3.3. Interinstitutionellen Ämtern

Der neue Typus von Ämtern, der in den letzten Abschnitten dargestellt wurde, bezieht sich auf den Typus des Kommissionsamtes.

Ein Kommissionsamt würde, wie schon ausgeführt, entweder als eine Organisationsform errichtet, die sich selbst genügt, oder als Vorstufe zum Übergang zu einem auf Dauer angelegten interinstitutionellen Amt. Dass hier zweistufig vorgegangen wird, liegt daran, dass die anderen EU-Organen in Bezug auf die Möglichkeit, sich dieser Form der Externalisierung anzuschließen, unterschiedliche Interessenlagen und Bedürfnisse haben. Einige wären stärker interessiert als andere, und der Umfang der Zuständigkeiten und Aufgaben, die sie zu übertragen bereit wären, ist ebenfalls uneinheitlich. Aus demselben Grund gibt es kaum Spielraum für Versuche, mit allen anderen Organen zu einer Einigung zu gelangen, bevor beschlossen wird, ein solches Amt zu errichten.

Insofern würde das interinstitutionelle Amt eine natürliche Weiterentwicklung des Kommissionsamtes darstellen. In seiner endgültigen Gestalt käme das interinstitutionelle Amt dem Modell des Amtes für amtliche Veröffentlichungen und des Europäischen Amtes für Personalauswahl sehr nahe, und die unter 3.1 und 3.2 vorgeschlagene Regelung müsste nur geringfügig angepasst werden, um ein Kommissionsamt in der vorgeschlagenen Form zu einem interinstitutionellen Amt umzugestalten.

3.4. Bereiche, die sich zur Übertragung von Aufgaben auf Ämter eignen

Eine Übertragung von Aufgaben auf Ämter könnte in Bereichen vorgenommen und ausgebaut werden, die administrative Unterstützungsleistungen für Dienststellen der Kommission erbringen, mit der Möglichkeit einer Ausdehnung auf andere EU-Organen.

In welchen Bereichen Aufgaben von Ämtern übernommen werden könnten, wird in der Mitteilung über *"neue Organisationsstrukturen für die Abwicklung administrativer Aufgaben, die zur Zeit von der GD ADMIN durchgeführt werden"*¹⁰ dargestellt.

Konkret vorgeschlagen werden in dieser Mitteilung Ämter, die zum einen mit Festlegung, Berechnung und Auszahlung individueller Ansprüche betraut wären (*Amt für die Abwicklung finanzieller Ansprüche*), und zum anderen mit allen Tätigkeiten, die mit Gebäudepolitik und Büroraumverwaltung zusammenhängen (*Amt für Gebäude, Anlagen und Logistik*).

¹⁰ SEK(2002) 618

SCHLUSSFOLGERUNGEN

In vorliegender Mitteilung werden die Ergebnisse der Untersuchung dargestellt, die von der Planungs- und Koordinierungsgruppe "Externalisierung" zur Frage der Schaffung von Ämtern durchgeführt wurde. Nach einer Bestandsaufnahme über die einschlägigen Organisationsformen, die in der Kommission und auf interinstitutioneller Ebene existieren, wurden die Hauptvorteile hervorgehoben, die die Schaffung von Kommissionsämtern mit sich bringen könnte, und es wurde auf mögliche Risikoaspekte eingegangen.

Aufgrund dessen wird vorgeschlagen, einen neuen Typus von Ämtern einzuführen, der voll im Einklang steht mit den Beschlüssen der Kommission im Bereich externer Bediensteter und diese Neuregelung sowie die Gelegenheiten, die die Neufassung der Haushaltsordnung bietet, voll nutzt.

Erste Ämter dieses neuen Typus werden zurzeit nach Maßgabe der in dieser Mitteilung dargestellten Grundsätze konzipiert.